



Målplan for 2020 – 2023

Det Humanistiske Fakultet



Den 1. november 2019

Indholdsfortegnelse

BILAG	4
0. OPSUMMERING AF FAKULTETETS VIGTIGSTE MÅL	5
A. Uddannelsesområdet skal være økonomisk bæredygtigt	5
B. Forskningen skal styrkes gennem øget hjemtag af eksterne midler	5
C. Samfundsengagementet skal fortsat udvikles	5
1. FORSKNING. TILTRÆKKE, UDVIKLE OG FASTHOLDE VIDENSKABELIGT TALENT	5
Overordnet formål	5
1.1. Ekstern finansiering	6
1.1.1 Mål: Øge hjemtaget af eksterne forskningsmidler til 150 mio. kr årligt i 2021-23	6
1.1.2 Mål: Sikre, at ekstern finansiering understøtter institutternes strategiske prioriteringer	6
1.1.3 Mål: Etablere en solid administrativ og teknisk infrastruktur til understøttelse af digital humaniora og dataforskning	7
1.2. Rekruttering, udvikling og fastholdelse	7
1.2.1. Mål: Forkorte tiden mellem færdiggjort ph.d. og ansættelse som H-VIP	8
1.2.2. Mål: Ændre HUM's professor/lektor-ratio til 25/75 i 2023	8
1.2.3. Mål: Øge den årlige ansættelse af faste HVIP	9
1.2.4. Mål: Øge andelen af internationale VIP blandt de nyrekrutterede til 25% i 2021-23	9
1.2.5. Mål: Nedbringe kønsbalancer på alle karrieretrin og i repræsentative fora	9
1.2.6. Mål: Styrke publiceringsindsatsen	10
2. UDDANNELSE. TÆTTERE KOBLING TIL FORSKNING OG PRAKSIS	10
2.1. Adressering af komplekse samfundsudfordringer	10
2.1.1. Mål: Adressere samfundsudfordringer tidligt i uddannelserne v.hj.a. både kernefaglighed, tværfaglighed og aftagersamarbejde	11
2.2. Samlæsning og uddannelsessammenlægning	11
2.2.1. Mål: Sammenlægge fag, herunder småfag, i større uddannelser	11
2.3. Nye uddannelser	12
2.3.1. Mål: Styrke arbejdsmarkedsrelevans og bidrage til livslang læring	12

3. SAMARBEJDE OG SAMFUNDSENGAGEMENT – NATIONALT OG INTERNATIONALT	13
3.1. Mål: Øge antallet af samarbejdskontrakter med eksterne parter	13
3.2. Mål: Styrke det tværvidevidenskabelige og tværsektorielle samarbejde frem mod 2023.....	13
Delmål: Øge antallet af tværsektorielle samarbejder, hvor HUM-forskere indgår, fra 5 i 2018 til 10 årligt i 2021-2313	
3.3. Mål: Styrke den humanistiske interessevaretagelse	14
3.4. Mål: Udnytte HUM's og KU's internationale partnerskaber bedre	14
4. ÉT SAMLET OG FOKUSERET UNIVERSITET. ORGANISATION, MEDARBEJDERE OG FYSISKE RAMMER	14
4.1. Mål: Udvikle og implementere en ny rammestyringsmodel	15
4.2. Mål: Bidrage til KU's mål om at styrke universitetets profil nationalt og internationalt og arbejde for en samlet branding af KU, jf. 4.2.4. i Strategi 2023	15
Delmål: Lancere KU's nye fælles podcastkanal nationalt under HUM's ledelse i 2020	15
4.3. Mål: Udvikle en organisationsmodel på VIP-siden med ensartede funktionsbeskrivelser og tydeliggjort linjeledelse	16
4.4. Mål: Identificere og reducere årsager til stress og mistroivsel blandt VIP med fokus på beskyttet tid til undervisning og forskning og balance mellem arbejde og privatliv.....	16
4.5. Mål: Videreudvikle arbejdsmiljøet generelt og adressere udfordringer blandt TAP'erne	16
4.6. Mål: Styrke og synliggøre karriereudviklingsmuligheder for KU's TAP	17
4.7. Mål: Skabe overblik over og konsistens i organisatoriske ændringer og opgaveportefølje	17
5. PROCES OG MEDARBEJDERINDDRAGELSE	18

Bilag

1. Handleplan for 2020
2. Budgetnotat
3. Eksempler på institutaktiviteter

0. Opsummering af fakultetets vigtigste mål

A. Uddannelsesområdet skal være økonomisk bæredygtigt

Humanistiske kandidater er uundværlige i løsningen af store samfundsudfordringer og bidrager hver dag til at skabe værdi for det danske samfund. HUM's uddannelsesøkonomi er dog udfordret betydeligt, især som følge af uddannelsesdimensioneringen. HUM vil derfor sætte uddannelsesstrategiske initiativer i værk, som *både* sikrer robuste budgetter *og* tager højde for fremtidens kompetencebehov, herunder HUM's nationale forpligtelse på småfagsområdet. Disse initiativer vil omfatte såvel BA- og KA-uddannelserne, som efter- og videreuddannelsesområdet (EVU).

B. Forskningen skal styrkes gennem øget hjemtag af eksterne midler

HUM vil øge hjemtaget af eksterne forskningsmidler mhp at tiltrække, fastholde og udvikle talenter på højeste niveau. Den eksterne finansiering skal understøtte institutternes forskningsstrategier. HUM vil fremme talantarbejdet på alle karriereniveauer, tydeliggøre interne karrierespor og samtidig styrke vejledningen mhp enten en forskerkarriere i universitetsverdenen eller en karriere udenfor academia. Endvidere skal HUM's bidrag til forskning i digitalisering og digitalitetens konsekvenser for samfundet styrkes og promoveres.

C. Samfundsengagementet skal fortsat udvikles

HUM vil gennem målrettet ekstern formidling samt styrket dialog og samarbejde med eksterne parter bidrage til løsning af både globale og lokale samfundsudfordringer. Samarbejdet skal i stadig stigende grad finde sted på tværs af sektorer og videnskabelige discipliner.

1. Forskning. Tiltrække, udvikle og fastholde videnskabeligt talent

Overordnet formål

HUM vil tiltrække, fastholde og udvikle talenter for at udføre forskning på højeste, internationale niveau. Det kræver et øget hjemtag af eksterne midler, især fra private og internationale fonde,

robuste strukturer til understøttelse af forskningen og en intens dialog med omverdenen. Målet hænger sammen med pkt. 3. om samarbejde og samfundsengagement.

1.1. Ekstern finansiering

Motivation: For at sikre fortsat udviklingsrum for forskningen fokuserer HUM på at fortsætte den positive udvikling mht. hjemtag af eksterne midler. HUM prioriterer følgende ”vi vil’er”:

- Udvide rammerne for talentudvikling ved at øge hjemtag af eksterne midler
- Udvikle stærke forskningsmiljøer gennem en styrket rekrutterings- og talentfastholdelsesindsats

1.1.1 Mål: Øge hjemtaget af eksterne forskningsmidler til 150 mio. kr årligt i 2021-23

Udfordringer: Generelt favoriserer forskningsfinansieringslandskabet STEM-forskning. Dertil kommer, at bevillinger koncentrerer på få personer og miljøer, og at det er en udfordring at få dækket følgeomkostninger fyldestgørende.

Indsatser: HUM vil skabe trædesten for VIP på vejen til en excellencebevilling. Endvidere vil vi styrke kapacitetsopbygningen mht. samarbejde med eksterne parter, konsulentbistand og eksternt finansierede samarbejdsprojekter. I EU-sammenhæng vil vi udvide lobby-indsatsen for SSH-forskningen, udnytte eksisterende og udbygge nye tværdisciplinære og internationale netværk mhp interessevaretagelse, matchmaking, forskermobilitet og fælles ansøgninger, fx til STEM-orienterede fonde.

1.1.2. Mål: Sikre, at ekstern finansiering understøtter institutternes strategiske prioriteringer

Udfordringer: Høj ansøgningsaktivitet er ressourcekrævende både for VIP, TAP og ledelse, og mange bevillinger er uden tilstrækkelig dækning af følgeomkostninger og uden naturligt undervisningsafløb.

Indsatser: HUM vil styrke ledelsesinformation om forskningsfinansiering og etablere solide processer for ledelsesprioritering og -understøttelse af ansøgninger om eksterne midler. Ledelsen får derved det bedst tænkelige overblik og bedre mulighed for at beslutte, hvilke forskningsområder der skal fremmes iht instituttets forskningsprofil og -strategi, og at sikre et naturligt undervisningsafløb.

Desuden vil vi fortløbende og målrettet arbejde med at udvide spektret af finansieringskilder og arbejde for øget dækning af følgeomkostninger, dels internt ved i højere grad at budgettere med disse omkostninger og stille krav til de pågældende VIP om at undervise, dels eksternt gennem dialog med fonde.

1.1.3 Mål: Etablere en solid administrativ og teknisk infrastruktur til understøttelse af digital humaniora og dataforskning

Udfordringer: HUM kan bidrage med uvurderlig forskning i digitalisering og digitalitetens konsekvenser for kultur og samfund, men for at HUM kan komme i betragtning til store og substantielle bevillinger inden for området, kræves der teknisk understøttelse af og kvalificeret rådgivning på højt niveau om digital humaniora, digitale metoder og data science samt opkvalificering af forskere og undervisere.

Det er ligeledes uomgængeligt at promovere HUM's bidrag til forskning i digitalitet i offentligheden over for beslutningstagere og fonde.

Indsatser:

HUM vil oprette et Søndre Campus Labs i samarbejde med TEO, JUR og DIKU (jf. KU's strategiske dataforskningsprogram).

HUM vil opkvalificere undervisere og forskere samt forskningsstøtten på det digitale felt.

Gevinsterne ved at benytte digitale metoder og data science skal promoveres internt på HUM, og interesserede forskere skal tilbydes kompetenceudviklingsforløb i digital humaniora og digitale metoder.

HUM's bidrag til forskning i digitalitet skal synliggøres gennem diverse events.

HUM vil arbejde for at skaffe eksternt finansiering til det digitale område.

1.2. Rekruttering, udvikling og fastholdelse

Motivation: HUM vil fremme talentarbejdet på alle karriereniveauer for at sikre attraktive stillinger, gode karriereforløb og de rigtige kompetencer. HUM prioriterer følgende "vi vil'er":

- Synliggøre KU's og HUM's styrker internationalt

- Tydeliggøre interne karriereudviklingsspor og sikre ledelsesmæssigt fokus på talent- og karriereudvikling, bl.a. gennem øget opmærksomhed på mangfoldighed, jf. mål 4.1. i Strategi 2023
- Udvide rammerne for talentudvikling ved at øge hjemtaget af eksterne midler

1.2.1. Mål: Forkorte tiden mellem færdiggjort ph.d. og ansættelse som H-VIP

Udfordringer: Det tager ifølge DFiR to år længere for yngre forskere at komme frem til en fastansættelse på universiteterne end for ti år siden. Også på HUM fastholdes unge forskere i midlertidige stillinger frem for enten at opnå fastansættelse i universitetsverdenen eller blive hjulpet videre til en karriere andetsteds.

Indsatser: HUM vil supplere de nuværende indsatser, som fokuserer på mentorordninger og forskningsledelse, med en styrkelse af karrierevejledningen – også tidligt i ph.d.-forløbet – mhp. en karriere på KU eller et andet universitet (og mulig genrekruttering af de største talenter) eller uden for universitetsverdenen.

1.2.2. Mål: Ændre HUM's professor/lektor-ratio til 25/75 i 2023

Udfordringer: HUM's professor/lektor-ratio inkl. tidsbegrænsede ansættelser er p.t. 17/83. Til sammenligning er den 68/32 på JUR¹ og 25/75 på AU-Arts². Mange lektorer på HUM må derfor formodes at være professorable. Der er betydelige personlige, professionelle og organisatoriske udfordringer ved, at disse ikke betitles i henhold til deres kompetenceniveau.

Indsatser: HUM's indsatser lægger sig op ad KU's Promotion Programme.

¹ Bemærk, at JUR har et stort antal eksterne lektorer ansat, som ikke er talt med her. Kilde: ISOLA 2019, 2. kvrt.

² Ekskl. Teologi. Kilde: Funktionschef Steen Weisner, AU-Arts, 19.8.2019

1.2.3. Mål: Øge den årlige ansættelse af faste HVIP

Udfordringer: Megen ekstern finansiering bruges på ph.d.- og postdoc-stillinger. I takt med, at KU's og HUM's økonomi bliver mere afhængig af eksterne midler, vil overgangsraten fra midlertidig til fast ansættelse som forsker blive svær at fastholde.

Indsatser: HUM vil etablere en praksis for endowment og ekstern finansiering af faste HVIP-stillinger under hensyntagen til forskningsmiljøernes og uddannelsernes faglige uafhængighed, de enkelte institutters bemanning og økonomi samt den enkelte forskers tryghed i ansættelsen.

1.2.4. Mål: Øge andelen af internationale VIP blandt de nyrekrutterede til 25% i 2021-23

Udfordringer: Kun 15% af HUM's VIP-ansættelser³ i perioden 2016-18 var rekrutteret internationalt. Ultimo 2018 havde 21% af alle VIP⁴ en anden nationalitet end dansk. Selv om vi har særlige nationale forskningsforpligtelser, bør vi intensivere den internationale rekruttering med henblik på at udbrede talentpuljen.

Indsatser: HUM vil gennemse eksisterende rekrutteringsprocesser for at udvikle en politik for tiltrækning af talent uanset herkomst, fx ved hjælp af søgekomiteer, bredere annoncering og International Staff Mobility.

1.2.5. Mål: Nedbringe kønsbalancer på alle karrieretrin og i repræsentative fora

Udfordringer: HUM mister flere kvindelige end mandlige forskningstalenter gennem karrieren ('leaking pipeline'). Ligeledes er der skævheder i diverse organisations- og ledelsesfora.

Indsatser: HUM vil gennemse eksisterende rekrutteringsprocesser, lønstatistikker og kønsratioer i VIP-bestanden og i repræsentative fora og vha. ledelsesredskaber reducere kønsbalancer. Indsatsen lægger sig op ad KU's ligebehandlingsprojekt.

³ Kun ansættelser på opslag er medregnet; tallet inkluderer faste ansættelser og midlertidige ansættelser på mindst 12 måneder af professor, prof. MSO, lektor og adjunkt. Kilde: ISOLA, 4. kvartal 2018

⁴ Tallet inkluderer alt videnskabeligt personale – også kortvarige, midlertidige ansættelser

1.2.6. Mål: Styrke publiceringsindsatsen

Udfordringer: Kategorierne BFI1 og BFI2 er brede, og nogle specifikke faglister favoriserer bestemte forskningstraditioner eller metodologiske tilgange. HUM afventer ministeriets beslutning om ny finansieringsmodel for fordeling af basismidler til universiteterne baseret på publicering.

Indsatser: HUM vil fortsat efterleve den eksisterende publikationsstrategi, men vil igangsætte et større arbejde, specielt omkring excellencebegrebet, når ministeriets beslutning foreligger.

2. Uddannelse. Tættere kobling til forskning og praksis

Overordnet formål

For at styrke uddannelsernes relevans og rentabilitet og dermed forbedre fakultetets samlede uddannelsesøkonomiske situation vil fakultetet gennemføre en række ændringer i BA- og KA-uddannelseslandskabet. Dette vil ske med fokus på udvikling af de studerendes faglige identitet og udbytte af undervisningen.

Endvidere vil HUM professionalisere arbejdet med livslang læring (EVU) og internationalisering, dels for at bidrage til den forskningsbaserede opgradering af den danske arbejdsstyrke og til internationaliseringen af uddannelserne, dels for at lade også EVU-området og uddannelser, der henvender sig til internationale selvbetalere, bidrage til at styrke fakultetets uddannelsesøkonomi.

2.1. Adressering af komplekse samfundsudfordringer

Motivation: Uddannelserne skal styrke de studerendes muligheder for at få en tværfaglig og individualiseret kompetenceprofil ved at fjerne strukturelle barrierer og øge uddannelsessamarbejdet på tværs af HUM og KU. Kursernes form med færre undervisere og større hold skal sikre balancen mellem ressourcer og opgaver samt, hvor det er muligt, frigøre HVIP til anden undervisning. HUM prioriterer følgende ”vi vil’er”:

- Styrke uddannelsernes adressering af komplekse samfundsudfordringer, hvis løsning kræver både kernefaglighed, tværfaglighed og aftagersamarbejde

- Understøtte de studerendes karriereplanlægning og tydeliggøre deres muligheder på arbejdsmarkedet

2.1.1. Mål: Adressere samfundsudfordringer tidligt i uddannelserne v.h.j.a. både kernefaglighed, tværfaglighed og aftagersamarbejde

Indsats: HUM vil arbejde for en skarpere profilering af tilvalgsområdet under inddragelse af aftagere og vil udvikle og udbyde et antal bredbåndskurser som BA-tilvalg på 15 ECTS, hvor det bliver obligatorisk at vælge et. En repræsentativ, foreløbig liste kunne være:

- 1) Globalisering og bæredygtighed, 2) Historie og civilisation, 3) Kultur og æstetik, 4) Digitalitet og humaniora.

I flere af disse kurser vil sprog, kommunikation og erkendelse være integrerede elementer. Kurserne skal matche konkrete kompetencebehov på arbejdsmarkedet og skal både fastholde HUM-studerende og tiltrække studerende udefra. De skal erstatte en række af de nuværende tilvalgskurser.

Udfordringer: Placeringen af de obligatoriske 15 ECTS-bredbåndskurser på BA er vanskelig i lyset af fx kravene til den gymnasierettede profil.

2.2. Samlæsning og uddannelsessammenlægning

Motivation: HUM vil gennem øget brug af samlæsning og sammenlægning af uddannelser dels styrke uddannelsesøkonomien, dels skabe mere robuste uddannelses- og forskningsmiljøer. Også de studerendes trivsel og studiemiljøet i bred forstand tænkes fremmet gennem uddannelsessammenlægninger. Endelig kan sammenlægninger skabe fornyet studenterinteresse og således styrke rekrutteringen til de integrerede fagområder. HUM prioriterer følgende ”vi vil”:

- Gennemføre uddannelsessammenlægninger, hvor det er fagligt og økonomisk hensigtsmæssigt

2.2.1. Mål: Sammenlægge fag, herunder småfag, i større uddannelser

Indsats: HUM vil gennemgå alle uddannelser for at afdække, hvor sammenlægning er relevant.

Udfordringer: Indsatsen vil indebære et stort ressourcetræk på institutniveau, og dekanatet har begrænset uddannelsesstrategisk TAP-support.

2.3. Nye uddannelser

Motivation: HUM vil dels udbyde nye uddannelser for både nationale og internationale studerende, herunder selvbetalere fra ikke-EU-lande, dels nye efter- og videreuddannelsesstilbud. HUM ønsker at udbyde etårige overbygningsuddannelser til udenlandske betalingsstuderende rettet mod et internationalt arbejdsmarked. De nye uddannelser skal forbedre fakultetets uddannelsesøkonomi og styrke internationaliseringen af uddannelserne. Ved indgåelse af ny timenormsaftale på HUM sidestilles EVU-undervisning med ordinær undervisning. HUM prioriterer følgende ”vi vil’er”:

- styrke rekrutteringen af dansk- og engelsksprogede studerende til eksisterende og nye uddannelser med internationalt curriculum
- udnytte fakultetets internationale uddannelsespartnerskaber bedre og indgå nye aftaler
- arbejde politisk for muligheden for at udbyde uddannelser til udenlandske betalingsstuderende
- igangsætte nye uddannelsesinitiativer på BA- og KA-niveau på tværs af KU med fokus på tværfaglige kompetenceprofiler

2.3.1. Mål: Styrke arbejdsmarkedsrelevans og bidrage til livslang læring

Indsats: HUM vil styrke og professionalisere EVU-indsatsen gennem organisatorisk snitfladeafdækning mellem institutter og fakultet, samt systematisk dialog med aktører og aftagere. HUM vil gennemse studienævnenes aftagerpaneler mhp at optimere samarbejdet med dem. HUM vil styrke kandidaternes arbejdsmarkedsparathed ved at opdatere rekrutterings- og fastholdelsesstrategien og sikre en tydelig adskillelse af studie- og karrierevejledningen. Desuden vil HUM opprioritere den løbende monitorering af den enkelte studerende for at styrke institutternes vidensgrundlag og handlemuligheder i forhold til fastholdelsesinitiativer osv.

Udfordringer: Disse indsatser vil indebære et stort ressourcetræk på institutniveau, og dekanatet har begrænset uddannelsesstrategisk TAP-support.

3. Samarbejde og samfundsengagement – nationalt og internationalt

Formål og motivation: HUM ønsker at bidrage til løsningen af globale og lokale samfundsudfordringer. HUM prioriterer derfor følgende ”vi vil”er:

- Målrette universitetets eksterne formidling og dialog med omverdenen, så vi øger og tydeliggør forskningens og uddannelsernes værdi for samfundet, jf. mål 3.3.1. i Strategi 2023 og mål 4.2 i nærværende målplan
- Udvikle dialogen og samarbejdet med eksterne parter fra alle sektorer, jf. mål 3.2.2. i Strategi 2023

3.1. Mål: Øge antallet af samarbejdskontrakter med eksterne parter

Udfordringer: HUM mangler både systematisk, administrativ support af samarbejds- og kommercialiseringsaktiviteter og institutionaliseret infrastruktur til opbygning af relationer og videndeling mellem forskere og eksterne samarbejdspartnere.

Indsatser: HUM vil gennem en kapacitetsopbyggende indsats fremme humanistisk forskning i samarbejde med eksterne parter og skabe en organisatorisk ramme for forskeres eksterne konsulentarbejde, der ofte fører til forskningssamarbejde. Endvidere vil HUM søge at drage uddannelserne ind i samarbejdet, fx med cases fra de eksterne samarbejdspartnere.

3.2. Mål: Styrke det tværvideenskabelige og tværsektorielle samarbejde frem mod 2023

Delmål: Øge antallet af tværsektorielle samarbejder, hvor HUM-forskere indgår, fra 5 i 2018 til 10 årligt i 2021-23⁵

Udfordringer: Mange virkelighedsnære udfordringer er multifacetterede og komplekse. Forskningsbaserede løsninger må nødvendigvis skabes i samarbejde på tværs af discipliner, fakulteter og sektorer og må indbefatte viden om kultur, værdier og menneskelig adfærd.

⁵ Tværvideenskabeligt samarbejde lader sig ikke definere præcist nok til, at HUM vil opstille kvantitative mål.

Indsatser: HUM vil styrke fokus på forskning som kollektiv praksis og på etablering af tværdisciplinære og tværsektorielle netværk, også internationalt i form af konsortiedannelser med henblik på EU-funding.

3.3. Mål: Styrke den humanistiske interessevaretagelse

Udfordringer: Forskningsfinansieringslandskabet favoriserer STEM-forskning, og der er i politiske miljøer og blandt professionelle meningsdannere begrænset forståelse for humanistiske fags betydning.

Indsatser: HUM vil gennemføre en stakeholderanalyse og styrke dialogen med fonde og politiske aktører i form af proaktive møder. Endvidere vil HUM lave arrangementer, der synliggør humanistisk forsknings impact.

3.4. Mål: Udnytte HUM's og KU's internationale partnerskaber bedre

Udfordringer: HUM og KU er allerede placeret centralt i flere, vigtige samarbejdsrelationer, fx IARU, LERU og EUN. Disse bør udnyttes bedre i mange sammenhænge som fx evalueringspaneler, bedømmelsesarbejde, advisory boards osv.

Indsatser: HUM vil ved at gennemlyse eksisterende samarbejdsaftaler identificere muligheder for understøttelse af øvrige strategiske målsætninger.

4. Ét samlet og fokuseret universitet. Organisation, medarbejdere og fysiske rammer

Formål og motivation: HUM vil på såvel økonomistyrings- som kommunikationsområdet gøre sit til, at KU bliver en mere sammenhængende organisation. Endvidere vil HUM arbejde på organisatorisk harmonisering og fremme et arbejdsmiljø med fokus på trivsel og anerkendelse. HUM prioriterer følgende "vi vil'er":

- Forbedre arbejdsmiljøet og det psykosociale miljø, jf. mål 4.1.1. i Strategi 2023
- Styrke den tværgående ledelses- og medarbejderudvikling, jf. mål 4.1.4. i Strategi 2023

- Udvikle universitetets budgetmodel og smidiggøre økonomistyringen, jf. mål 4.2.1. i Strategi 2023
- Skabe mere intern mobilitet for medarbejderne, jf. mål 4.2.2. i Strategi 2023
- Understøtte, at administrative ændringer kan blive gennemført så smidigt som muligt, jf. mål 4.2.3. i Strategi 2023
- Sætte fælles mål for kommunikation af KU's profil og for en samlet branding af KU, jf. mål 4.2.4. i Strategi 2023

4.1. Mål: Udvikle og implementere en ny rammestyringsmodel

Udfordring: HUM's hidtidige håndtering af budgetlægning inden for KUs budgetmodels-setup, har været en indtægtsallokeringsmodel. Dette har kun i begrænset omfang levnet plads til en budgetdialog mellem institut- og dekanatniveau om prioriteringer, idet midlerne til institutterne blev fordelt automatisk i henhold til hvert instituts optjening af STÅ mv.

Indsats: HUM vil bidrage til indsatsen for at udvikle KU's budgetmodel og i sammenhæng hermed arbejde med implementering af modellen ved at erstatte fakultetets hidtidige indtægtsallokeringsmodel med en ny rammestyringsmodel.

4.2. Mål: Bidrage til KU's mål om at styrke universitetets profil nationalt og internationalt og arbejde for en samlet branding af KU, jf. 4.2.4. i Strategi 2023

Delmål: Lancere KU's nye fælles podcastkanal nationalt under HUM's ledelse i 2020

Udfordringer: Humaniora bliver som overordnet område i medier fremstillet med negative historier om bl.a. dårlig økonomi og lav relevans af uddannelser og forskning – mens de enkelte fagområder og discipliner, der tilsammen udgør 'humaniora', som oftest opleves relevante for samfundet i bred forstand.

Indsats: HUM's distribution af fakultetets eksterne kommunikation om forsknings- og uddannelsesaktiviteter vil prioritere de enkelte fagområder og discipliner og foregå under KU's fælles brand og via KU's fælles kanaler, herunder sociale medier som facebook og LinkedIn. Generelt vil HUM frem for at reagere på negativ omtale mere proaktivt fejre vores succeser.

4.3. Mål: Udvikle en organisationsmodel på VIP-siden med ensartede funktionsbeskrivelser og tydeliggjort linjeledelse

Udfordring: HUMs nuværende funktioner, herunder ledelsesroller, på både uddannelses- og forskningssiden har udviklet sig organisk over tid med betydelige lokale forskelle i indhold, normsætning, funktionstillæg og referenceforhold.

Indsats: HUM vil som supplement til ny timenormsaftale udvikle et standardiseret og transparent normkatalog for diverse funktioner og parallelt hermed justere praksis for tildeling af funktionstillæg. Endvidere vil HUM arbejde hen imod en homogen og smidig organisation af uddannelses- og forskningsmiljøer med tydelig linjeledelse.

4.4. Mål: Identificere og reducere årsager til stress og mistrivsel blandt VIP med fokus på beskyttet tid til undervisning og forskning og balance mellem arbejde og privatliv

Udfordringer: HUM vil fortsat være udfordret på økonomi og må derudover navigere i et volatilt politisk miljø, hvor humanioras værdi og relevans til stadighed er til debat.

Indsats: forskning som fælles praksis, bredbånd og integration i uddannelser, og streamlining af administrativ understøttelse medvirker alle til at skabe et samhörigt arbejdsmiljø med fokus på VIP's kerneaktiviteter. Arbejdsopgaver allokeres på baggrund af principper om tillid, transparens og fairness med mulighed for selvledelse og individuel tilrettelæggelse.

4.5. Mål: Videreudvikle arbejdsmiljøet generelt og adressere udfordringer blandt TAP'erne

Udfordringer: Det bevillingsmæssige pres og dimensioneringen påvirker de administrativt ansattes arbejdsbetingelser, og der er på samme vis som hos VIP'erne brug for en mere aktiv udviklingspolitik for til stadighed at tilsikre et godt arbejdsmiljø.

Indsats: Under iagttagelse af medarbejdernes forskellighed, deres uddannelse, hvor længe de har været ansat mv. planlægges en tættere, løbende opfølgning omkring medarbejdernes trivsel.

4.6. Mål: Styrke og synliggøre karriereudviklingsmuligheder for KU's TAP

Udfordringer: HUM's relativt beskedne administrative set-up indebærer begrænsede, interne karrieremuligheder, og det er derfor afgørende, at ledelse og medarbejdere er i løbende dialog om mulighederne.

Indsats: MUS-rammen forsøges udviklet mhp. løbende dialog med den enkelte medarbejder og drøftelser i den administrative ledelseskreds på fakultetet om udviklingsmulighederne.

4.7. Mål: Skabe overblik over og konsistens i organisatoriske ændringer og opgaveportefølje

Udfordringer: Tværgående, administrative KU-projekter trækker på fakultetets ressourcer på en ikke altid nemt gennemskuelig måde.

Indsats: Der tilses en klarere opfølgning på tværgående administrative projekter både i FLT og i fakultetets samlede chefkreds.

5. Proces og medarbejderinddragelse

Såvel institutledelser som VIP, TAP og studerende har gennem fora med bred repræsentation haft mulighed for at kommentere udkast til målplanen, som har været på dagsordenen efter følgende tidsplan:

4. Fakultetets Forskningsudvalg (FFU), møde den 26.8.19
5. Fakultetets Samarbejdsudvalg (FSU), møde den 30.8.19
6. Akademisk Råd (AR), møde den 3.9.19
7. HUM-rådet, møde med dekanatet den 9.9.19
8. Fakultetets Ledelsesteam (FLT), møde den 10.9.19
9. Ledelsesforum for studieledere, mailhøring fra den 16. til den 23.9.19
10. Forum for studienævn, mailhøring fra den 16. til den 23.9.19

Ledelsessekretariatet og dekanatet har løbende indarbejdet ændringer efter input fra de nævnte fora.

Fakultetets målplan og handleplan er indsendt til rektorsekretariatet den 2.10.19 med henblik på møde mellem rektorat og dekanat den 31.10.19.